

Delegationsprinzip

Das Delegationsprinzip ist das Prinzip von Führen und Leiten



- Delegieren heißt, **Aufgaben, Kompetenzen** und **Verantwortlichkeiten** an andere zu übertragen.

Die ideale Form von **Delegation** ist, dass sich die Führungskraft in bestimmten **Bereichen** sozusagen selbst überflüssig macht, um für ihre strategischen **Aufgaben** zugunsten der Unternehmensentwicklung **Ressourcen** freizumachen.

- Führungskräfte belasten sich oft mit **operativen** Tätigkeiten, die **Mitarbeiter** besser und effektiver erledigen könnten.

Dies führt dazu, dass den Führungskräften zu wenig Freiraum für ihre eigentlichen **strategischen Aufgaben** bleibt.



- Für **Mitarbeiter** ist **Delegation** die **Chance**, den **Unternehmenserfolg** mitzugestalten.
Das Übertragen von **Aufgaben** und verantwortlichen **Handeln** setzt das Vertrauen voraus, dass der **Mitarbeiter** die ihm übertragenen **Aufgaben** nach bestem **Wissen** und Gewissen erledigt.

Dies ist ihm jedoch nur möglich, wenn er die Sachzusammenhänge erkennt und über die nötige **Kompetenz** verfügt, um die jeweiligen **Aufgabe** optimal zu erledigen.

Nach welcher **Methode** und nach welcher **Zeitplanung** er die delegierte **Aufgabe** erledigt, liegt im Idealfall im Ermessen des **Mitarbeiters**.

Dies setzt allerdings volles Vertrauen in ihn voraus.



- Auf diese Weise eröffnen Führungskräfte ihren **Mitarbeitern** Freiräume, die sie durch ihre Ideen und ihr **Fachwissen** ausfüllen können.

Eine Verbindliche Abmachung ist dennoch notwendig, damit die wesentlichen **Kriterien** festgelegt werden, nach denen **Mitarbeiter** die ihnen übertragenen **Aufgaben** erledigen müssen.

Dies betrifft die **Qualität**, den **Umfang** und die Art und Weise der **Umsetzung**, die anfallenden **Kosten**, den Zeitaufwand sowie den **Termin**, zu dem die **Aufgabe** bzw. das **Projekt** abgeschlossen sein muss.



- Das Delegationsprinzip beinhaltet auch, von **Mitarbeitern** die Erledigung von **Aufgaben** zu **verlangen**, für die der Führungskraft die **Qualifikation** fehlt.

Ziel ist hier, ein Kompetenzteam aufzubauen, in dem jedes **Teammitglied Experte** in seinem **Bereich** ist.

Die Führungskraft steuert diese **Arbeitsgruppen** und übernimmt den **strategischen** Part.



Die wichtigsten Vorteile des Delegierens sind:

- Je tiefer in der **Hierarchie** eine **Aufgabe** erledigt wird, umso kostengünstiger wird sie erledigt.
- Die **Rentabilität** der **Mitarbeiter** nimmt zu.
- Ihr **Wissen** und Können wird erschlossen.
- Ihre **Leistungsbereitschaft** und **Initiative** erhöht sich.
- Ihre **Loyalität** steigt; die **Mitarbeiter denken** und **handeln** unternehmensorientiert.
- Führungskräfte **gewinnen** Zeit für ihre eigentlichen **Führungsaufgaben**.
- Sie **arbeiten** deshalb effizienter.
- Sie finden Zeit zur Regeneration.
- **Prozesse** laufen schneller und effizienter ab.

Die **Leistungsfähigkeit** des **Unternehmens** wächst.



- Erfolgsentscheidend ist, geeignete **Mitarbeiter** zur **Übernahme** solcher **Aufgaben** zu finden bzw. sie entsprechend qualifizieren zu lassen.

Selbst **strategische Aufgaben** können delegiert werden.

Typisch sind Planungsteams oder **Projektgruppen**, die im **Auftrag** ihrer Führungskräfte Strategien entwickeln.

Eine der Spielregeln des Delegationsprinzips ist, dass sich die Arbeitsplatzbeschreibungen und die Organisationspläne des **Unternehmens** sich am Delegationsprinzip orientieren sollten.

